

Oulun yliopiston henkilöstöohjelma 2013–2015

Oulun yliopiston henkilöstöohjelma perustuu yliopiston strategiaan vuosille 2012–2015. Henkilöstöohjelman tarkoitus on konkretisoida strategian henkilöstölinjauksia. Ohjelma rakentuu strategiapohjaisille tavoitteille ja niiden pohjalta määritellyille kehittämiskohteille. Yliopiston strategiassa on määritelty sitä tukeviksi henkilöstöjohtamisen osa-alueiksi

- henkilöstösuunnittelu ja henkilöstön rekrytointi
- johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi
- osaamisen kehittäminen

Henkilöstöohjelman laatimisessa on hyödynnetty yliopiston strategian lisäksi työhyvinvointikyselyn tuloksia sekä edellisen henkilöstöpoliittisen toimintaohjelman ja hyvinvointiohjelman toteutumisen arviointia. Henkilöstöohjelma on laadittu yhteistyössä yliopiston henkilöstöjärjestöjen kanssa.

Henkilöstöohjelmaan perustuvia toimenpiteitä täsmennetään mm. työsuojelun toimintaohjelmassa ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa. Toimenpiteiden toteuttamisesta päätetään yliopiston johtamisjärjestelmän mukaisesti ja yhteistoimintafoorumeilla. Henkilöstöohjelman onnistumista arvioidaan säännöllisesti.

Yliopiston hallitus hyväksyy henkilöstöohjelman ja seuraa sen toteutumista. Yksiköiden tulossopimusneuvotteluissa tarkastellaan henkilöstöohjelman toteutumista omissa henkilöstösuunnitelmissa. Ohjelman toteutumista seurataan myös kehityskeskusteluissa ja osaamisen kartoitusten yhteydessä sekä hyvinvointikyselyillä.

Vuonna 2013 käynnistyvät ja painottuvat hankkeet

Henkilöstöohjelman toteutus käynnistetään vuonna 2013. Kehittämiskohteista kärkihankkeita ovat:

Henkilöstösuunnittelu ja henkilöstön rekrytointi

- Ajanmukaiset kansainvälistyvää opetusta ja tutkimusta tukevat palvelut
- Muun henkilöstön urapolut tutkija- ja opettajauran rinnalle
- Post doc -tehtävien riittävä määrä

Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi

- Intranet johtamisen väline ja yliopistolaisten arjen työkalu
- EU-komission tutkijatyöntajien henkilöstöstrategian kehittämistyö
- Työn johtaminen ja työaikajärjestelyt kuormittavuuden hallinnassa, esimiesten koulutushanke

Osaamisen kehittäminen

- Yliopistopedagogiset opinnot osaksi opetus- ja tutkimushenkilöstön pätevöitymistä
- Henkilöstön kielitaidon parantaminen



OULUN YLIOPISTON HENKILÖSTÖOHJELMA 2013–2015

*Oulun yliopisto on kansainvälisesti houkutteleva
ja vetovoimainen työnantaja.
Osaava henkilöstö luo kansainvälisen huippuyliopiston.*

Henkilöstösuunnittelu ja henkilöstön rekrytointi

Henkilöstösuunnittelu on ennakkointia. Henkilöstörakenne vastaa yliopiston tehtäviä ja tavoitteita. Yliopistoura Oulun yliopistossa on kansallisesti ja kansainvälisesti kiinnostava ja houkutteleva.

Toimiva henkilöstösuunnittelu

- Henkilöstösuunnittelun perustana ovat yliopiston strategiset tavoitteet, tuloksellisuus sekä henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.
- Työnjako on tasapuolinen ja oikeudenmukainen ja henkilöstömitoitus suhteutetaan työmäärään.
- Uusien ja kaikkien avoimeksi tulevien tehtävien tarpeellisuus ja painotukset arvioidaan henkilöstösuunnitelmassa.
- Määräaikaisia palvelussuhteita käytetään vain säädösten ja yliopiston linjausten mukaisesti.
- Tutkijanuran eri vaiheissa olevien tehtävien määrät ovat keskenään tasapainossa.
- Palveluprosessit ovat sujuvia ja ammattitaitoisesti hoidettuja. Kehittämisessä käytetään asiakaspalautetta.
- Henkilöstösuunnitteluun liittyvät tunnusluvut ovat monipuoliset.

Toimiva rekrytointi

- Rekrytointikanavat ovat monipuolisia ja rekrytointi-prosessissa käytetään sähköisiä työkaluja.
- Professuurien täytössä ja muissa tutkijakunnan rekrytoinneissa suositaan kansainvälisiä hakujia.
- Johtajien rekrytoinnissa onnistuminen on työyhteisön tuloksellisuuden ja kehittymisen edellytys. Johtajat rekrytoidaan ajanmukaisin menettelytavoimin.

Toimivat uraohjelmat

- Kehitetään kaikkien henkilöstöryhmien uraohjelmia tasapainoisesti.
- Rekrytointiprosessissa otetaan huomioon uraohjelmat ja kansainvälistyminen.
- Apurahatutkijat ovat osa tiedeyhteisöä.

Kehittämiskohteet:

Henkilöstösuunnittelu

- Henkilöstösuunnittelu ja kehityskeskustelut keskeinen osa toiminnanohjausta
- Ajanmukaiset kansainvälistyvää opetusta ja tutkimusta tukevat palvelut
- Määräaikaisuusien perusteet ja kestot
- Ikärakenteen muutosten ennakkointi

Rekrytointi

- Avoimet ja monipuoliset rekrytointimenettelyt
- Kansainväliset rekrytointikanavat
- Sähköinen rekrytointijärjestelmä

Uraohjelmat

- Muun henkilöstön urapolut tutkija- ja opettajauran rinnalle
- Post doc -tehtävien riittävä määrä

Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi

Johtajat ja esimiehet pitävät huolta työn tuloksellisuuden ja henkilöstön hyvinvoinnin tasapainoisesta kehittämisestä. Jokainen työntekijä kantaa osaltaan vastuuta toimivan ja hyvinvoivan työyhteisön rakentamisesta.

Kehittyvä johtaminen

- Johtamisvastuut ovat selkeät.
- Yksilö ja yksikkö ovat tietoisia yliopiston ja yksikön tavoitteista ja sitoutuneita niihin.
- Johtajat ja esimiehet tukevat toiminnallaan yliopistoyhteisön muutosvalmiutta.
- Johtamistyöhön koulutetaan jo tutkijanuran eri vaiheissa.
- Hyvinvointikyselyn tulokset ohjaavat yliopiston johtamisjärjestelmän ja esimieskäytäntöjen kehittämistä.
- Palkkausjärjestelmää sovelletaan oikeudenmukaisesti ja kannustavasti.
- Kannustejärjestelmiä ja henkilöstön huomioimisen tapoja kehitetään ja hyödynnetään.
- Laadukkaan toiminnan tukena ovat yhtenäiset ja sujuvat prosessit ja menettelytavat.

Kehittyvä esimiestyö

- Yksiköissä pidetään säännöllisesti yksikköpalavereita.
- Esimiehet kannustavat henkilöstöään osallistumaan yhteisiin tilaisuuksiin.
- Hyvinvointikyselyn tuloksia hyödynnetään yksiköiden kehittämisessä.
- Esimiehet toimivat varhaisen tuen mallin mukaisesti.
- Yksikön tai yksilön muutos- ja ongelmatilanteisiin on tarjolla tukea.
- Kansainvälinen henkilöstö on luonteva osa työyhteisöä.

Kehittyvä työyhteisö

- Työolot ovat turvalliset ja terveelliset. Henkilöstö tuntee olonsa turvalliseksi.
- Työkuormituksen hallintaa kehitetään.
- Viestintä on avointa, esteetöntä ja kaksisuuntaista.
- Työhön liittyvät muutokset käsitellään yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa.

Kehittämiskohteet:

Johtamis- ja esimiestaidot

- Johtamisjärjestelmän ja -vastuiden määrittely ja näkyvyys
- Johtamistyöhön perehdyttäminen
- Esimiehille koulutusta ja konsultaatiota varhaiseen tukeen ja muutosjohtamiseen
- Intranet johtamisen väline ja yliopistolaisten arjen työkalu
- Tuloksellisuutta tukeva kannustejärjestelmä
- Henkilöstön huomioimisen yhtenäiset periaatteet

Kansainvälisyys

- Kansainväliselle henkilöstölle riittävät palvelut
- EU-komission tutkijatyöntekijien henkilöstöstrategian kehittäminen

Kuormittavuus

- Työn johtaminen ja työaikajärjestelyt
- Työsuunnitelma arkipäivän työväline työkuormituksen hallinnassa
- Työhyvinvointikysely yliopistotason toimenpiteiden perusta
- Tietojärjestelmien käyttäjälähtöinen kehittäminen

Osaamisen kehittäminen

Henkilöstöllä on parhaat mahdolliset ammatilliset ja työyhteisölliset valmiudet suoriutua tehtävistään.

Osaava yliopisto

- Yliopisto tarjoaa koulutusta ja vertaistukea osaamisen kehittämisen tueksi.
- Osaamista kehitetään urapolkujen mukaisesti.
- Osaamista kansainvälisyyteen edistetään.
- Yliopiston henkilöstö ja esimiehet on perehdytetty tehtäviinsä.

Osaava esimies

- Esimies tunnistaa ja hyödyntää yksikössään sen tavoitteita tukevan osaamisen ja kehityspotentialin.
- Esimies kartoittaa kehityskeskusteluissa yhdessä työntekijän kanssa työntekijän tehtävän vaatimuksia, osaamista sekä kehittämistarpeita ja -mahdollisuuksia.
- Esimies etsii mahdollisuuksia ja kannustaa henkilöstöään kehittyvän ammattitaidon mukaisiin yksikön tavoitteita tukeviin tehtäviin.
- Esimies huolehtii yksikkönsä perehdyttämiskäytännöistä.

Osaava työntekijä

- Työntekijä on aktiivinen tehtäviinsä perehtymisessä ja ammatti- ja työyhteisötaitojensa kehittämisessä.
- Työntekijä on aloitteellinen yhteisönsä toimintaedellytysten kehittämisessä.

Kehittämiskohteet:

Ammatillinen osaaminen

- Osaamistarpeet henkilöstösuunnitelmassa
- Muutostilanteissa osaamiskartoitukset
- Kattava ja näkyvä henkilöstökoulutustarjonta
- Yliopistopedagogiset opinnot osaksi pätevoitymistä
- Omaopettajajärjestelmä kaikkiin yksiköihin
- Henkilöstön kielitaito
- Kaikkien henkilöstöryhmien kansainvälinen vaihto

Työyhteisöllinen osaaminen

- Yhteistyö ja verkostoituminen
- Kansainvälisen henkilöstön kotouttaminen ja työyhteisöön asettautuminen
- Kummitoiminta kansainväliselle henkilöstölle
- Kaksikielinen perehdytysaineisto